

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole

N°12 octobre 2011

Diplôme et différence de salaire

Dans une affaire, un salarié engagé en qualité de conducteur machine saisi le juge d'une demande tendant au paiement d'un rappel de salaire sur le fondement du principe « à travail égal, salaire égal ».

L'employeur estime que bien que possédant la même qualification et travaillant sur le même poste que d'autres salariés de l'entreprise, le salarié ne peut se comparer à eux, qui sont titulaires d'un BTS équipement technique et énergétique pour l'un, et d'un Bac professionnel pour l'autre, alors que le salarié demandeur ne possède qu'un CAP de soudeur.

En outre, il estime que bien que son travail soit qualifié de correct par son dernier entretien d'évaluation, une évaluation effectuée par un organisme extérieur montre qu'il ne maîtrise pas parfaitement le poste de conducteur machine.

Les juges constatent que l'employeur doit se fonder sur la réalité du travail effectué par chacun des salariés auxquels le salarié se compare. En outre, l'employeur ne précise pas, ni en quoi les diplômes de BTS et de Bac professionnel sont utiles à l'exercice de la fonction de conducteur machine, ni dans quelle mesure l'évaluation du travail du salarié réalisée par un organisme extérieur à l'entreprise s'oppose à celle effectuée par l'employeur lors du dernier entretien d'évaluation. Le principe « à travail égal, salaire égal » n'a donc pas été respecté par l'employeur et la demande de rappel de salaire du salarié est admise.

Ce qu'il faut retenir : Le principe « à travail égal, salaire égal » est une règle jurisprudentielle qui impose à l'employeur d'assurer une égalité de rémunération entre tous ses salariés, pour autant que ces derniers soient placés dans une situation identique. Des différences de rémunérations sont toutefois possibles si elles sont justifiées par des critères objectifs, pertinents, matériellement vérifiables et étrangers à tout motif discriminatoire illicite.

Une différence de diplôme ne justifie une différence de traitement que s'il est démontré l'utilité particulière des connaissances acquises au regard des fonctions exercées (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 janvier 2011. N° de pourvoi : 09-66785).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juillet 2011. N° de pourvoi : 09-66345.

Demande de dommages et intérêts pour préjudice moral injustifiée

Dans une affaire, un salarié engagé en qualité de moniteur-éducateur est licencié. Après avoir obtenu une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, il fait une nouvelle demande au juge afin d'obtenir le paiement de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi.

En effet, le salarié estime devoir toucher une indemnité supplémentaire en réparation de son préjudice moral car son employeur a évoqué, comme motif de licenciement, des faits anciens et douloureux de sa vie privée qu'il s'était attaché à taire et à oublier. Il considère donc avoir subi un préjudice distinct en sus de celui réparé par l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les juges considèrent que le salarié tente uniquement de remettre en cause l'appréciation souveraine des juges de fond quant à l'existence d'un préjudice moral distinct de celui lié à la rupture du contrat de travail.

En tout état de cause, ils considèrent que les faits invoqués par le salarié ne sont pas de nature à lui causer un préjudice distinct de celui réparé par l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette indemnité est suffisante et la demande de dommages et intérêts du salarié est donc rejetée.

Ce qu'il faut retenir : L'article L.1235-3 du Code du travail dispose que si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut prononcer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre partie refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

L'article L.1235-5 du même code dispose quant à lui que les dispositions précédentes ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés. Le salarié peut alors prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi.

Le salarié est également en droit de demander, en plus de cette indemnité, le paiement de dommages et intérêts en réparation d'un préjudice moral, économique ou encore esthétique. Il appartient ensuite au juge d'apprécier l'existence ainsi que l'étendue de ce préjudice.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juillet 2011. N° de pourvoi : 09-41646.

Droit de retrait

Dans une affaire, une aide-comptable a informé son employeur qu'elle exerçait son droit de retrait, c'est-à-dire qu'elle arrêta de travailler car elle estimait avoir un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présentait un risque pour sa santé ou sa sécurité. Elle a ensuite pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Elle a saisi les juges pour faire juger que la rupture était un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La salariée estimait que l'exercice de son droit de retrait était fondé, et donc que sa prise d'acte était justifiée. Elle indiquait qu'elle avait exercé son droit de retrait compte tenu des conditions d'hygiène déplorables dans l'entreprise et parce que son employeur lui imposait

sur son lieu de travail la présence d'un rottweiler laissé en liberté et d'une carabine avec des munitions. Cette situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa santé et sa sécurité et justifiait, selon elle, la prise d'acte de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Les juges constatent que la salariée n'avait pas de motif raisonnable de penser que la situation de travail dans laquelle elle se trouvait présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. En outre, les manquements reprochés à l'employeur ne suffisaient pas à justifier la décision de la salariée de prendre acte de la rupture de son contrat de travail. La rupture ne peut donc pas s'analyser comme une rupture aux torts exclusifs de l'employeur.

Ce qu'il faut retenir : Le salarié a la possibilité d'exercer son droit de retrait lorsqu'il a un motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que lorsqu'il constate toute défectuosité dans les systèmes de protection. Avant d'exercer son droit de retrait, le salarié doit informer l'employeur du danger existant.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 juillet 2011. N° de pourvoi : 10-23319

Poste supprimé / licenciement justifié

Dans une affaire, **une responsable administratif régional a été licenciée pour motif économique. Elle a saisi les juges pour contester son licenciement en indiquant que la lettre de licenciement n'était pas suffisamment motivée.**

La salariée faisait valoir que l'employeur n'avait pas indiqué dans la lettre de licenciement que l'emploi de Responsable administratif Régional supprimé était précisément le sien. Le licenciement n'était donc, selon elle, pas justifié.

Les juges constatent **que la lettre de licenciement qui fait état de la suppression de postes de responsable administratif régional est suffisamment précise au regard des exigences de motivation. Le licenciement est donc justifié.**

Ce qu'il faut retenir : **La lettre de licenciement doit énoncer la ou les causes économiques du licenciement et leur incidence sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié.**

Si l'employeur n'indique pas dans la lettre de licenciement la suppression de l'emploi ou les causes économiques de cette suppression, les juges considèrent qu'il n'y a pas de licenciement économique et que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 juillet 2011. N° de pourvoi : 10-13799

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole